Personal och arbetsmiljö

Barn- och ungdomsförvaltningen

2026

Innehåll

Inledning **3**

Organisatorisk och social arbetsmiljö **3**

Chefers arbetsmiljö 4

Organisatoriska förutsättningar och stöd för chefer 5

Tillbud och arbetsskador **6**

Sjukfrånvaro **7**

Sjukfrånvaro per åldersgrupp 7

Sjukfrånvaro per kön 8

Sjukfrånvaro per verksamhet 8

Sjukfrånvaro per kön och verksamhet 9

Sjukfrånvaro per yrkesgrupp 11

Sjukdomsorsaker och sjukdomstyper 12

Genomförda planerade insatser **13**

Förstärkt arbete med systematiskt arbetsmiljöarbete för hela förvaltningen 13

Medarbetarskap och ledarskap 14

Bemanning och vikarier 14

Samarbete med interna och externa aktörer 14

Inledning

I denna uppföljning redovisas nyckeltal för personal och arbetsmiljö för januari till juli 2026. Detta redovisas som en fördjupad del i barn- och ungdomsnämndens systematiska arbetsmiljöarbete. Rapporten är indelad i områdena organisatorisk och social arbetsmiljö, chefers arbetsmiljö, tillbud och arbetsskador samt sjukfrånvaro. Sjukfrånvaro redovisas förvaltningsövergripande men också med utgångspunkt från valda yrkesgrupper, verksamheter och åldrar. Förvaltningen redovisar också aktuella nyckeltal i fråga om sjukdomsorsaker och sjukdomstyper. Avslutningsvis redogörs för genomförda och planerade åtgärder. Arbetsmiljöarbetet och insatser för att förbättra arbetsmiljön är ett kontinuerligt och långsiktigt arbete där det tar tid att utveckla gynnsamma strukturer eller förändra förutsättningarna. Det systematiska arbetsmiljöarbetet har ett värde i sig men hänger också nära samman med verksamhetens övriga processer såsom systematiskt kvalitetsarbete för att förbättra utbildningen liksom kompetensförsörjning men också personalplanering och övrigt arbete i varje enhets inre organisation.

Organisatorisk och social arbetsmiljö

I verksamheten används kortare enkäter (pulsmätningar) som mäter arbetsmiljön inom områdena mål, syfte och uppdrag, stödsystem och arbetsmetoder, struktur och arbetsorganisation, relationer samt området belöningssystem. Svarsskalan är 1 till 4 och enkäten genomförs tre gånger per år. Syftet med pulsmätningarna är att regelbundet följa upp arbetsmiljön och föra dialog på respektive enhet. Resultatet utgör underlag för dialog för att planera insatser gemensamt på arbetsplatsen i syfte att stärka arbetsmiljön. I tabellerna nedan jämförs mätningarna per kvartal med varandra. Detta görs för att kunna göra en så rättvisande jämförelse som möjligt eftersom det finns naturliga variationer i verksamheterna över året. Det finns ett brett utbud av material för chefer att använda vid arbetet med resultaten och för dialoger på arbetsplatsen. Materialet stödjer både åtgärder vid identifierade brister och arbetet med att bevara och förstärka det som redan fungerar väl.

Kvartal 1	Ser fram emot att gå till arbetet	Återkoppling	Involvering	Förväntningar	Måluppföljning	Arbetsbelastning	Öppet klimat
2026	**3,3**	**3,1**	**3,0**	**3,5**	**3,2**	**2,9**	**3,1**
2025	3,2	3,0	2,9	3,4	3,1	2,6	3,1
2024	3,2	2,9	2,9	3,4	3,1	2,7	3,1
2023	3,1	2,9	2,9	3,4	3,1	2,7	3,1

3

Kvartal 2	Ser fram emot att gå till arbetet	Återkoppling	Involvering	Förväntningar	Måluppföljning	Arbetsbelastning	Öppet klimat
2026	**3,3**	**3,0**	**2,9**	**3,5**	**3,2**	**2,9**	**3,1**
2025	3,2	3,0	2,9	3,5	3,2	2,7	3,1
2024	3,1	2,9	2,7	3,3	3,0	2,5	3,0
2023	3,1	2,8	2,7	3,3	2,9	2,5	3,0

Resultatet från pulsmätningarna visar sammantaget en stabil och positiv utveckling av arbetsmiljön. Vid en jämförelse mellan kvartal 1 och 2 år 2026 och motsvarande kvartal tidigare år framgår att resultaten antingen ligger kvar på samma nivå eller förbättras inom samtliga områden. De högsta resultaten återfinns fortsatt inom förväntningar och måluppföljning, vilket tyder på en upplevd tydlighet kring uppdrag, mål och ansvar.

Den tydligaste förbättringen ses inom arbetsbelastning, som ökat från tidigare nivåer om 2,5-2,7 till 2,9 i båda mätningarna 2026. Även återkoppling och involvering visar en positiv utveckling över tid. Resultaten för öppet klimat är stabila och ligger på en genomgående god nivå. Sammantaget visar pulsmätningarna att arbetsmiljön bedöms vara god och att utvecklingen över flera år varit positiv. Samtidigt är arbetsbelastning fortsatt det område som har lägst resultat, vilket motiverar ett fortsatt fokus inom det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Chefers arbetsmiljö

Chefernas arbetsmiljö har en avgörande betydelse för hela organisationen, då den i hög grad påverkar övriga medarbetares arbetsmiljö. Därför är detta en prioriterad fråga inom förvaltningen. Ett särskilt fokus ligger på att förbättra rektorernas arbetsmiljö och skapa goda förutsättningar för deras uppdrag.

Nytt för 2026 är att pulsmätningarnas resultat kan särredovisas för chefer inom barn- och ungdomsförvaltningen. Eftersom detta är det första året med yrkesrapport för chef saknas jämförelsetal från tidigare år.

Kvartal 1	Ser fram emot att gå till arbetet	Återkoppling	Involvering	Förväntningar	Måluppföljning	Arbetsbelastning	Öppet klimat
2026	**3,5**	**3,3**	**3,1**	**3,6**	**3,3**	**2,9**	**3,4**

Kvartal 2	Ser fram emot att gå till arbetet	Återkoppling	Involvering	Förväntningar	Måluppföljning	Arbetsbelastning	Öppet klimat
2026	**3,6**	**3,4**	**3,2**	**3,7**	**3,4**	**3,1**	**3,3**

Resultaten visar genomgående höga värden inom samtliga områden. Mellan kvartal 1 och kvartal 2 förbättras samtliga resultat utom öppet klimat. De högsta resultaten återfinns inom förväntningar och ser fram emot att gå till arbetet, vilket indikerar en hög grad av tydlighet i uppdraget och en stark motivation i chefsgruppen. Den största förbättringen avser arbetsbelastning, som ökar från 2,9 till 3,1. Även återkoppling, involvering och måluppföljning uppvisar en positiv utveckling. Resultatet för öppet klimat minskar med en tiondel men ligger fortsatt på en hög nivå.

Organisatoriska förutsättningar och stöd för chefer

Ansvaret för att ge stöd till rektorer delas mellan huvudmannen och de enskilda enheterna. Kostnader för rektorstjänster, vissa ledningsresurser samt förvaltningsgemensamma stödfunktioner finansieras med förvaltningsgemensamma medel. Administrativa resurser och ytterligare personal inom rektorsorganisationen finansieras däremot av respektive enhet genom barn- och elevpengen.

För att stärka rektorsorganisationen har extrarektorer anställts. Deras uppdrag är att bidra med kontinuitet vid frånvaro och vakanser samt att ge avlastning och stöd till rektorer. En högre grundbemanning skapar, på samma sätt som i övrig verksamhet, bättre förutsättningar att hantera frånvaro och upprätthålla verksamheten utan att belastningen på övriga medarbetare och chefer ökar i samma utsträckning. Detta bedöms bidra till bättre förutsättningar i rektorsorganisationen.

Parallellt har arbetet med att utveckla stödstrukturer för chefer fortsatt. Utvecklingsinsatser har genomförts inom bland annat kvalitetsarbete, ekonomi, arbetsmiljö, arbetsrätt och administration i syfte att ge ett mer ändamålsenligt och effektivt stöd i det dagliga arbetet. Arbetet har omfattat såväl utveckling av arbetssätt och rutiner som förstärkning av vissa stödfunktioner för att möta ökade krav i verksamheten och skapa bättre förutsättningar för cheferna i uppdraget. Samtidigt har förvaltningen arbetat med att upprätthålla kontinuitet och kvalitet i de förvaltningsgemensamma processerna i en verksamhet som präglats av förändringar och personalomsättning inom vissa administrativa funktioner. Förändringar i resursfördelningsmodellen, bland annat genom införandet av grundresurs och hantering av volymförändringar, har också bidragit till mer förutsägbara planeringsförutsättningar för verksamheterna. Sammantaget bedöms dessa insatser ha stärkt chefers organisatoriska förutsättningar, vilket också ligger i linje med de positiva resultaten i pulsmätningarna.

5

Tillbud och arbetsskador

Rapportering, utredning och uppföljning av tillbud och arbetsskador ingår i det systematiska arbetsmiljöarbetet och är en del av i varje chefs ansvar. Förvaltningen sammanställer rapporterade tillbud och arbetsskador för alla verksamheter och redovisar verksamhetsspecifika förhållanden nedan.

	2026	2025	2024
Tillbud	**589**	603	822
Arbetsskada	**214**	142	113
Total	**803**	745	935

Antalet tillbud har minskat jämfört med föregående år, medan antalet arbetsskador har ökat. Sammantaget har 803 tillbud och arbetsskador anmälts under 2026, jämfört med 745 föregående år. Det är svårt att utifrån statistiken dra några entydiga slutsatser om orsakerna till ökningen av arbetsskador. Anmälningarna är ojämnt fördelade mellan verksamheter och enheter. Förvaltningens samlade bedömning är att variationerna i hög grad kan förklaras av skillnader i anmälningsbenägenhet snarare än av generella skillnader i arbetsmiljö mellan enheter. Många enheter har inga eller endast ett fåtal anmälningar. Anpassad grundskola är ett undantag där antalet arbetsskadeanmälningar är förhållandevis högt och där verksamheten samtidigt har särskilda arbetsmiljöutmaningar.

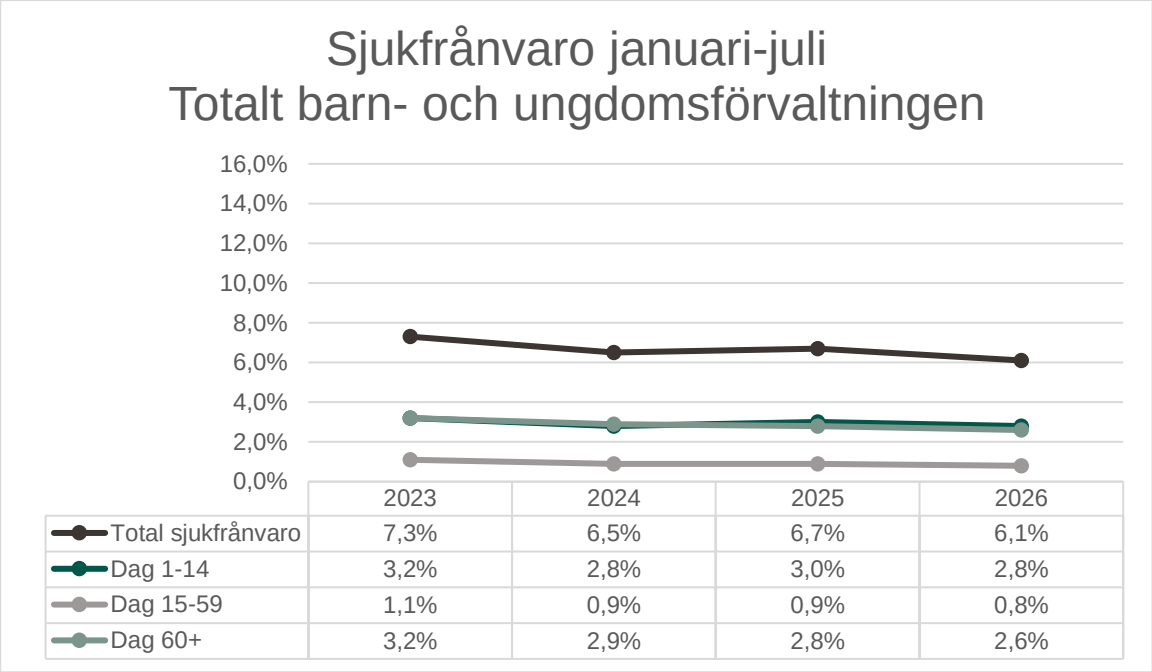
I förskolan anmäldes 170 tillbud och 101 arbetsskador. Den vanligaste typen av tillbud avser händelser orsakade av person, exempelvis slag, spott eller nyp. Därefter följer tillbud kopplade till psykisk överbelastning, exempelvis bemanningssituation. Den tredje största kategorin är hot och våld, inklusive den nya orsaken otillåten påverkan.

I grundskola F–6 inklusive fritidshem anmäldes 265 tillbud och 51 arbetsskador. Den övervägande delen av anmälningarna avser tillbud och den vanligaste orsaken är psykisk överbelastning, exempelvis kopplad till bemanningssituationen.

I grundskola 7–9 är andelen tillbud avsevärt högre än andelen arbetsskador. Under året anmäldes 64 tillbud och 10 arbetsskador. Den vanligaste typen av tillbud avser hot om våld.

Sammantaget visar statistiken att orsakerna till tillbud och arbetsskador varierar mellan verksamheterna. I förskolan dominerar personrelaterade händelser, medan tillbud kopplade till psykisk överbelastning är vanligast i grundskola F–6 och fritidshem. I grundskola 7–9 utgör hot om våld den största enskilda tillbudskategorin. Detta speglar verksamheternas olika förutsättningar och de arbetsmiljörisker som är mest framträdande i respektive verksamhet.

Sjukfrånvaro



Förvaltningens totala sjukfrånvaro är 6,1 procent (januari – juli 2026) vilket är en minskning med sex tiondels procentenheter jämfört med föregående år. Samtliga längder på sjukfrånvaron har minskat. Den korta och medellånga sjukfrånvaron har minskat med en tiondels procentenhet och den långa sjukfrånvaron, 60 dagar eller längre, har minskat med två tiondelars procentenheter.

Sjukfrånvaro per åldersgrupp

Sjukfrånvaro	**2026**	2025	2024	2023
<29 år	**3,9%**	5,4%	4,0%	5,6%
30-49 år	**5,1%**	5,6%	6,1%	7,3%
50 år>	**7,8%**	8,3%	8,1%	7,8%

Sjukfrånvaron är fortsatt lägst bland medarbetare under 29 år och uppgår 2026 till 3,9 procent. Gruppen uppvisar också den största minskningen jämfört med föregående år, från 5,4 till 3,9 procent. Eftersom gruppen endast står för omkring nio procent av den totala arbetade tiden bör resultaten dock tolkas med viss försiktighet. Enskilda individers sjukfrånvaro kan få relativt stor påverkan på utfallet från ett år till ett annat.

Bland medarbetare i åldern 30 till 49 år fortsätter sjukfrånvaron att minska och uppgår till 5,1 procent. Gruppen är den största och står för närmare hälften av den totala arbetade tiden. Den långsiktiga minskningen från 7,3 procent år 2023 till 5,1 procent år 2026 får därför stor betydelse för den totala sjukfrånvaron inom verksamheten. Även bland medarbetare som är

7

50 år eller äldre har sjukfrånvaron minskat jämfört med föregående år och uppgår till 7,8 procent. Gruppen står för cirka 42 procent av den totala arbetade tiden och har fortsatt den högsta sjukfrånvaron av åldersgrupperna. Samtidigt är nivån nu tillbaka på samma nivå som 2023 efter en period med något högre sjukfrånvaro.

Sammantaget visar resultaten en positiv utveckling där sjukfrånvaron minskat i samtliga åldersgrupper jämfört med föregående år. Eftersom de två största åldersgrupperna också uppvisar minskningar bidrar utvecklingen till att sänka den totala sjukfrånvaron i verksamheten.

Sjukfrånvaro per kön

Sjukfrånvaro	**2026**	2025	2024	2023
Kvinna	**6,6%**	7,2%	7,1%	7,7%
Man	**4,0%**	4,7%	3,6%	5,5%
Totalt	**6,1%**	6,7%	6,5%	7,3%

Sjukfrånvaron har minskat för både kvinnor och män jämfört med föregående år. För kvinnor minskade sjukfrånvaron från 7,2 till 6,6 procent, medan motsvarande minskning för män var från 4,7 till 4,0 procent. Skillnaden mellan könen kvarstår därmed, med en högre sjukfrånvaro bland kvinnor än bland män.

Vid tolkningen av resultaten behöver hänsyn tas till gruppstorlekarna. Kvinnor står för cirka 81 procent av den totala arbetade tiden medan män står för cirka 19 procent. Det innebär att kvinnornas sjukfrånvaro får betydligt större genomslag på den totala sjukfrånvaron. Samtidigt innebär den mindre gruppstorleken bland män att enskilda individers sjukfrånvaro kan påverka resultatet mer från ett år till ett annat. Den minskade sjukfrånvaron bland kvinnor är särskilt signifikant eftersom gruppen utgör merparten av medarbetarna och därmed har störst påverkan på den samlade sjukfrånvaron. Sammantaget bidrar utvecklingen i båda grupperna till att den totala sjukfrånvaron minskat från 6,7 till 6,1 procent.

Sjukfrånvaro per verksamhet

Sjukfrånvaro	**2026**	2025	2024	2023
Förskola	**9,0%**	8,9%	8,6%	9,7%
Fritidshem	**6,7%**	6,2%	6,7%	8,7%
Grundskola åk 1-6	**4,9%**	6,4%	5,8%	6,1%
Grundskola åk 7-9	**3,3%**	4,1%	3,9%	3,1%

Sjukfrånvaron varierar mellan verksamheterna. Förskolan har fortsatt den högsta sjukfrånvaron med 9,0 procent, vilket är en marginell ökning jämfört med föregående år. Förskolan är samtidigt den största verksamheten och står för cirka 32 procent av den totala arbetade tiden, vilket innebär att utvecklingen där får stor påverkan på den samlade sjukfrånvaron.

Den relativt höga sjukfrånvaron i förskolan kan delvis förstås utifrån verksamhetens karaktär. Arbetet präglas av nära och daglig kontakt med yngre barn, där smittspridningen av exempelvis förkylningar och andra infektioner generellt är högre än i övriga skolformer.

Fritidshemmen uppvisar en sjukfrånvaro på 6,7 procent, vilket är en ökning jämfört med föregående år. När sjukfrånvaron analyseras utifrån personalkategori framgår att den har minskat bland lärare i fritidshem, trots att den totala sjukfrånvaron i verksamheten har ökat. Det tyder på att utvecklingen skiljer sig mellan olika personalgrupper och att ökningen sannolikt främst återfinns bland andra kategorier, såsom pedagoger i fritidshem och fritidsassistenter, där andelen med kortare eller ingen formell utbildning generellt är högre. Fritidshemmen står för cirka nio procent av förvaltningens totala arbetade tid, vilket innebär att förändringar i verksamhetens sjukfrånvaro får ett mer begränsat genomslag på den totala sjukfrånvaron.

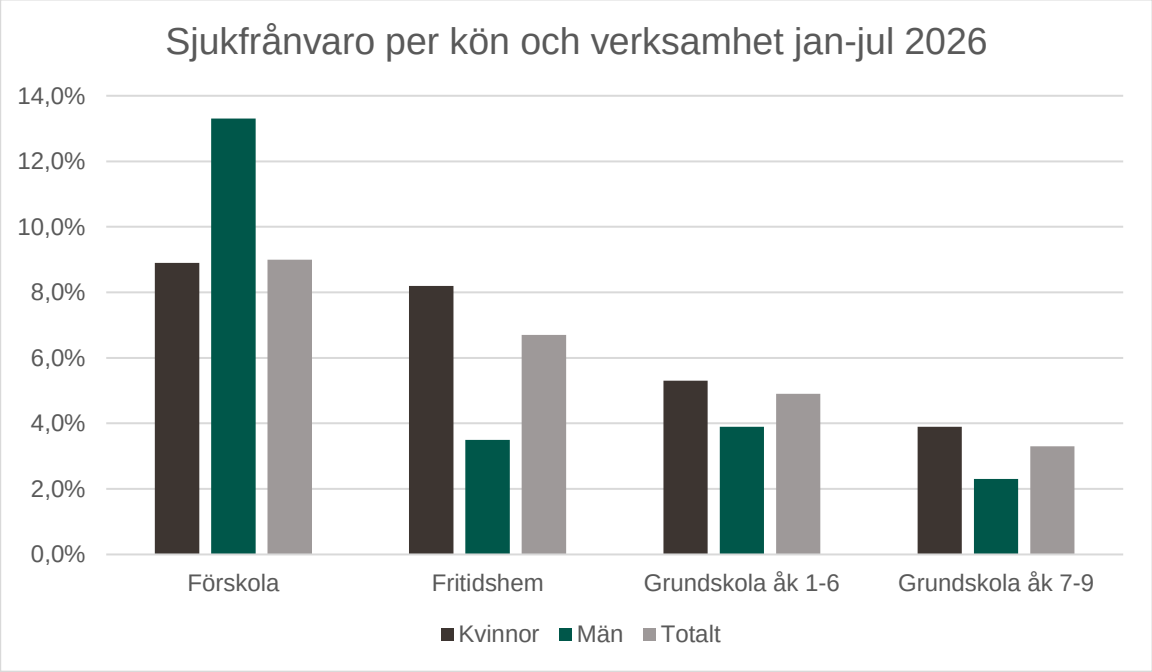
I grundskolan är utvecklingen positiv. Sjukfrånvaron i årskurs 1-6 har minskat från 6,4 till 4,9 procent. Eftersom verksamheten står för omkring 29 procent av den totala arbetade tiden bidrar minskningen i betydande grad till den lägre sjukfrånvaron totalt sett. Även grundskolan årskurs 7-9 uppvisar en minskning, från 4,1 till 3,3 procent. Verksamheten har den lägsta sjukfrånvaron av samtliga verksamheter.

Sammantaget visar verksamheterna en delvis varierad utveckling där ökningar inom förskola och fritidshem motverkas av tydliga förbättringar inom grundskolan. Eftersom de största förbättringarna återfinns i verksamheter som tillsammans står för en betydande andel av den totala arbetade tiden bidrar utvecklingen till att den samlade sjukfrånvaron minskar.

Sjukfrånvaro per kön och verksamhet

En analys av sjukfrånvaron utifrån både kön och verksamhet ger en fördjupad bild av sjukfrånvarons omfattning och fördelning. Eftersom sjukfrånvaron generellt skiljer sig mellan kvinnor och män är det viktigt att följa utvecklingen ur ett jämställdhets- och arbetsmiljöperspektiv. Genom att kombinera köns- och verksamhetsperspektivet kan skillnader mellan grupper synliggöras och bidra till ökad kunskap om hur verksamheternas olika förutsättningar påverkar sjukfrånvaron.

9



Sjukfrånvaron skiljer sig mellan kvinnor och män inom samtliga verksamheter. I fritidshem och grundskola har kvinnor högre sjukfrånvaro än män, vilket överensstämmer med det mönster som återfinns såväl nationellt som i Alingsås kommun som helhet.

Förskolan utgör ett undantag där män har högre sjukfrånvaro än kvinnor. Resultatet bör dock tolkas med försiktighet eftersom män endast utgör cirka åtta procent av medarbetarna i förskolan. I en så liten grupp kan enstaka individers längre sjukfrånvaro få stor påverkan på utfallet. Mot bakgrund av gruppens begränsade storlek bedöms männens sjukfrånvaro endast i begränsad utsträckning påverka den totala sjukfrånvaron i förskolan, som i huvudsak påverkas av utvecklingen i den betydligt större gruppen kvinnor. Den största skillnaden mellan kvinnor och män återfinns inom fritidshemmen, där kvinnornas sjukfrånvaro är mer än dubbelt så hög som männens. Även inom grundskolan är sjukfrånvaron högre bland kvinnor än bland män. Samtidigt är sjukfrånvaron lägre i årskurs 7-9 än i årskurs 1-6 för båda könen, vilket följer samma mönster som för verksamheterna som helhet.

Sammantaget visar resultaten att könsskillnaderna i sjukfrånvaro i huvudsak följer det mönster som återfinns i arbetslivet i stort. Analysen visar samtidigt att sjukfrånvaron varierar mellan verksamheterna oavsett kön. Förskola och fritidshem uppvisar genomgående högre sjukfrånvaro än grundskolan, medan grundskola årskurs 7-9 har de lägsta nivåerna för både kvinnor och män. Resultaten tyder därmed på att verksamheternas olika förutsättningar och arbetsmiljöer har betydelse för sjukfrånvarons nivå och att skillnaderna mellan verksamheterna i flera fall är större än skillnaderna mellan könen.

Sjukfrånvaro per yrkesgrupp

Sjukfrånvaro	**2026**	2025	2024
Barnskötare	**7,3%**	8,4%	8,6%
Förskollärare	**11,7%**	9,5%	9,1%
Grundskollärare	**3,6%**	5,3%	5,5%
Lärare i fritidshem	**5,3%**	6,1%	6,6%
Elevassistenter	**6,3%**	8,6%	8,5%
Rektorer/bitr rektorer	**1,0%**	4,4%	2,9%
Administrativ personal	**1,5%**	2,0%	3,7%
Barn- och elevhälsa	**7,1%**	8,3%	7,0%

Sjukfrånvaron har minskat i samtliga yrkesgrupper jämfört med föregående år, med undantag för förskollärare där sjukfrånvaron har ökat från 9,5 till 11,7 procent. Den största minskningen återfinns bland grundskollärare, elevassistenter och rektorer. Utvecklingen bidrar till att den totala sjukfrånvaron inom förvaltningen fortsätter att minska.

Förskollärare är den yrkesgrupp som har högst sjukfrånvaro. Redan föregående år noterades att sjukfrånvaron bland förskollärare låg på en relativt hög nivå i jämförelse med övriga kommuner inom Göteborgsregionen. Utvecklingen under 2026 förstärker denna bild och innebär att skillnaden mot flera andra yrkesgrupper har ökat.

Förskolans verksamhet har under senare år genomgått förändringar där kraven på förskollärarnas uppdrag har ökat, bland annat genom ett större ansvar för undervisning, pedagogisk dokumentation och uppföljning. Samtidigt är yrket både fysiskt och psykiskt krävande. En bidragande faktor kan också vara att en relativt stor andel av förskollärarna tillhör åldersgruppen 50 år eller äldre, som generellt har högre sjukfrånvaro än övriga åldersgrupper inom förvaltningen.

I övriga yrkesgrupper ses en positiv utveckling med minskad sjukfrånvaro över tid. Särskilt tydlig är utvecklingen bland grundskollärare, där sjukfrånvaron har minskat från 5,5 procent år 2024 till 3,6 procent år 2026. Även elevassistenter och lärare i fritidshem uppvisar en stabil minskning under perioden. Sammantaget tyder resultaten på att utvecklingen är positiv i flertalet yrkesgrupper, samtidigt som sjukfrånvaron bland förskollärare fortsatt behöver följas och analyseras särskilt.

11

Sjukdomsorsaker och sjukdomstyper

Barn- och ungdomsförvaltningen följer statistik för sjukdomsorsak och sjukdomstyp i rehabiliteringssystemet Adato. Vid sjukfrånvaro 14 dagar eller mer i en följd eller vid fyra tillfällen eller mer under de senaste sex månaderna startas ett rehabärende där sjukdomsorsak och sjukdomstyp anges. I systemet finns ett antal angivna sjukdomsorsaker. Dessa redovisas nedan för perioden januari till juli 2026 och motsvarande period föregående år.

Sjukdomsorsak	**2026**	2025	2024	2023
Inte arbetsrelaterat	**101**	56	71	84
Arbetsrelaterat/inte arbetsrelaterat	**44**	41	18	34
Fysiska arbetsförhållanden	**-**	1	1	3
Psykiska arbetsförhållanden	**4**	3	6	6
Ej angivet/Övriga orsaker	**45**	17	34	45

Sjukdomstyp	**2026**	2025	2024	2023
Belastningssjukdomar	**1**	4	1	4
Covid-19	**-**	1	1	-
Hjärt- och kärlsjukdomar	**4**	1	-	1
Infektion/förkylning	**75**	46	31	52
Mag- och tarmsjukdomar	**8**	4	5	4
Medarbetare kan/vill ej ange	**6**	1	-	3
Psykisk ohälsa	**17**	14	20	22
Tumörsjukdomar	**1**	1	1	5
Övriga fysiska sjukdomar	**23**	33	31	39
Ej angivet/övriga orsaker	**59**	34	40	50

Sammantaget visar statistiken att merparten av rehabiliteringsärendena avser sjukdomstillstånd som bedöms vara inte arbetsrelaterade eller där sambandet med arbetet är oklart. Antalet ärenden som hänförs till psykiska eller fysiska arbetsförhållanden är fortsatt lågt, medan kategorierna "inte arbetsrelaterat" och "arbetsrelaterat/inte arbetsrelaterat" dominerar. Bland sjukdomstyperna är infektioner och förkylningar den klart vanligaste orsaken till rehabiliteringsärenden och står för en betydande del av samtliga registrerade ärenden. Detta är inte oväntat i verksamheter där många medarbetare arbetar nära barn och elever. Psykisk ohälsa utgör den näst största enskilda sjukdomstypen, men ligger på en lägre nivå än under 2023 och 2024.

Resultaten kan också ställas i relation till pulsmätningarna, som visar en över tid positiv utveckling inom samtliga arbetsmiljöområden. Antalet rehabiliteringsärenden som kopplas till psykiska arbetsförhållanden är fortsatt lågt, vilket inte indikerar någon ökad förekomst av arbetsrelaterad ohälsa i den omfattning som leder till formella rehabiliteringsinsatser. Samtidigt visar statistiken att sjukfrånvaro och rehabiliteringsbehov i huvudsak är kopplade till andra typer av sjukdomstillstånd än sådana som bedömts ha en direkt koppling till arbetsmiljön.

Genomförda planerade insatser

Förvaltningen har sedan tidigare vidtagit ett antal åtgärder för att minska sjukfrånvaron, minska arbetsbelastningen, öka möjligheten till återhämtning samt utveckla det systematiska arbetsmiljöarbetet. Flera av insatserna har pågått under en längre tid men är också sådana att de kräver arbete på lång sikt för att ge resultat.

Under året har förvaltningen implementerat en mer formaliserad uppföljningsstruktur av det systematiska arbetsmiljöarbetet inom ramen för förvaltningens samverkansforum. Insatser i arbetsmiljöarbetet är formulerade utifrån det som framkommit i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Det handlar om att förtydliga hur arbetet med arbetsmiljömål ska fungera och hur det skiljer sig från vårt övriga målarbete. Även gällande samordningsansvaret som finns inom arbetsmiljöområdet samt fördelningen av arbetsmiljöuppgifter till vissa lärare planeras tydliggöranden och kompetenshöjande insatser. Kunskapshöjande insatser kring de digitala system och verktyg inom arbetsmiljöområdet har genomförts. Tillsammans med de fackliga organisationerna tydliggör och informerar vi om förutsättningar för skyddsombud ute i våra verksamheter. I årlig uppföljning uppdagades att samarbetet med olika interna och externa aktörer gällande lokaler och den fysiska arbetsmiljön behöver förbättras och utvecklas så det är ett arbete som påbörjats. Den formaliserade uppföljningsstrukturen kommer att fortsätta då det gett positiva effekter genom erfarenhetsutbyte mellan cheferna samt att vi identifierat utvecklingsområden som vi arbetar med.

Förstärkt arbete med systematiskt arbetsmiljöarbete för hela förvaltningen

Arbetet med det systematiska arbetsmiljöarbetet fortlöper inom hela organisationen. På chefsnivå bedrivs ett kontinuerligt arbete för att stärka kompetensen, genom riktade utbildningsinsatser, erfarenhetsutbyte och reflekterande samtal. Ett aktivt rehabiliteringsarbete pågår där preventiva och reaktiva insatser syftar till att tidigt fånga signaler på ohälsa som annars kan leda till sjukskrivning. Arbetsgivaren arbetar med förstärkt uppföljning och dialog kring korttidsfrånvaro, dess orsaker och medarbetarens behov av stöd.

Särskilda insatser genomförs kontinuerligt och behovsanpassat på enheter med komplexa arbetsmiljöutmaningar. Åtgärderna genomförs på organisatorisk nivå, gruppnivå och individnivå och kan utföras av både interna resurser och externa aktörer, till exempel företagshälsan. Berörda chefer samarbetar tätt och aktivt tillsammans med HR-partners och vid behov andra stödfunktioner för att minska sjukfrånvaron på enheter med höga nivåer, med fokus på tidiga insatser och långsiktiga lösningar.

13

Medarbetarskap och ledarskap

Ett hållbart arbetsmiljöarbete förutsätter ett samspel mellan ledarskap och medarbetarskap. Förvaltningen arbetar därför långsiktigt med både utvecklande ledarskap (UL) och utvecklande medarbetarskap (UM). Under perioden har arbetet med utvecklande medarbetarskap påbörjats för samtliga rektorer och enhetschefer. Syftet är att stärka de organisatoriska och sociala förutsättningarna i verksamheterna genom att utveckla ett gemensamt förhållningssätt kring ansvarstagande, delaktighet, samarbete och konstruktiv dialog. Arbetet utgör en del av förvaltningens långsiktiga utveckling av arbetsmiljön och syftar till att skapa goda förutsättningar för både chefer och medarbetare att fullgöra sitt uppdrag.

Bemanning och vikarier

Arbetet med att utveckla personalplanering och bemanning inom förskola och skola fortsätter. En arbetsgrupp med deltagare från HR och representanter för rektorerna arbetar med att utveckla samarbetet samt se över rutiner och arbetssätt för hantering av timavlönad personal, från bokning till uppföljning. Arbetet utgår från återkommande utmaningar som verksamheterna har identifierat i nuvarande arbetssätt. Målet är att skapa en mer stabil bemanning och minska rektorernas arbetsbelastning vid akuta personalbehov. Vissa framsteg har gjorts, men arbetet behöver fortsätta för att nå önskat resultat. Inför höstterminens start tidigarelades annonseringen efter vikarier, vilket bidrog till en förbättrad bemanning i verksamheterna. Även fördelningen av vikarier justerades för att i högre grad prioritera de enheter som hade störst behov. Förändringarna har gett positiva resultat och kommer att tillämpas även framöver.

Samarbete med interna och externa aktörer

I den årliga uppföljningen identifierades behov av att utveckla samarbetet med interna och externa aktörer i frågor som rör lokaler och den fysiska arbetsmiljön. Förvaltningen har därför påbörjat flera insatser för att tydliggöra ansvar, förbättra samverkan och skapa mer ändamålsenliga strukturer. Tillsammans med Alingsåshem har en gemensam rutin tagits fram med tydliga kontaktvägar, kontaktordning och ansvarsfördelning för att stärka framförhållning och säkerställa att rätt information når rätt person. Vidare pågår ett arbete tillsammans med lokalvårdssamordnare för att utveckla en gemensam struktur för lokalvården. Arbetet syftar till att tydliggöra roller och ansvar mellan leverantör, lokalvårdssamordnare samt förskole- och skolenheter och därigenom förbättra planering, genomförande och uppföljning.

Förvaltningen har även påbörjat ett utvecklingsarbete tillsammans med kostenheten och måltidsleverantören för att förbättra barnens och elevernas måltidsupplevelse. Genom att samla kompetens, stärka matlagningen i tillagningsköken och utveckla arbetssätten vid mindre enheter är målet att förbättra måltidsverksamheten samt skapa goda förutsättningar för arbetsmiljö och nöjdhet inom befintligt avtal och utan ökade kostnader. Sammantaget är insatserna en del av förvaltningens arbete med att möta de utvecklingsbehov som identifierats i uppföljningen och stärka förutsättningarna för en väl fungerande arbetsmiljö i verksamheterna.